

Come ha rilevato il presidente Sergio Pininfarina al recente convegno dell'Ecot sul tema "Piccola impresa e lavoro", le imprese minori rappresentano il 90% dell'apparato industriale italiano e costituiscono un fattore di flessibilità e dinamismo che ha contribuito in maniera determinante alla competitività dell'insieme del sistema produttivo, consentendogli di adeguarsi ai rapidi mutamenti del contesto economico esterno.

Occorre, inoltre, tener presente che le piccole e medie imprese sono anche le più esposte ai contraccolpi della competizione internazionale ed ai rischi che si profilano in rapporto all'imminente attuazione del mercato unico europeo.

Un particolare impegno deve, pertanto, essere rivolto a sostenere le imprese minori, le quali rappresentano ancora per il nostro Paese la maggiore opportunità di sviluppo legata all'allargamento del mercato europeo. Ma la realizzazione di questo obiettivo presuppone, da un lato, un notevole sforzo di adeguamento tecnologico, dall'altro, la modernizzazione del quadro normativo nel quale operano le piccole imprese.

Al riguardo, non v'è dubbio che le politiche dirette ad agevolare lo sviluppo sarebbero destinate al fallimento qualora fossero attuate nei confronti di imprese spinte fuori mercato da un costo del lavoro troppo alto e da eccessivi vincoli normativi.

Proprio in relazione alle caratteristiche delle piccole imprese e alle difficoltà che esse devono superare, appaiono in contrasto con l'esigenza di potenziare la competitività i tentativi di estendere a questa categoria di aziende taluni vincoli dello Statuto dei lavoratori. Tali tentativi dimostrano che in Italia si continua ad agire in controtendenza rispetto ad altri Paesi industrializzati, nei quali si sta attuando una legislazione sempre meno vincolistica, in considerazione delle preminenti esigenze di flessibilità delle imprese e di mobilità del lavoro.

Paradossalmente, da noi si sta cercando di irrigidire ulteriormente il rapporto di lavoro, invece di rimuovere i vincoli per porre le aziende italiane in pari condizioni operative rispetto ai partners comunitari.

## LEGGI E CONTRATTI filo diretto con i lavoratori

RUBRICA CURATA DA

Guglielmo Simonesch, giudice, responsabile e coordinatore; Piergianni Alleva, avvocato Cdl di Bologna, docente universitario; Mario Giovanni Carotola, docente universitario; Nyranno Moschi e Jacopo Malagugini, avvocati Cdl di Milano; Saverio Migra, avvocato Cdl di Roma; Enzo Martino e Nino Raffone, avvocati Cdl di Torino

### Licenziamenti nella piccola impresa: la via della contrattazione

CARLO PATRUCCO\*

Per questi motivi, meritano una valutazione negativa sia la proposta di legge n. 2324 (Ghezzi), sia la proposta di legge n. 3301 (Cavicchioli). Esse sottintendono, infatti, una concezione di segno opposto a quella adottata nel 1966, con la legge n. 604 sui licenziamenti individuali ed ancora nel 1970, con lo Statuto dei lavoratori, che teneva conto delle esigenze specifiche e delle peculiarità organizzative e produttive delle imprese minori, sottraendole all'ambito di operatività dello Statuto e alla regolamentazione sui licenziamenti.

D'altra parte, la necessità di escludere le piccole aziende dalla legislazione sui licenziamenti individuali è stata più volte autorevolmente riconosciuta dalla Corte costituzionale che, nell'affermare la legittimità di tale esclusione, ha sottolineato l'esigenza di salvaguardare la funzionalità delle unità produttive, nell'intento di evitare, in quelle con minor numero di dipendenti, il verificarsi di situazioni di tensione nelle quotidiane relazioni umane e di lavoro correnti tra il dipendente licenziato (e poi reintegrato nel medesimo ambiente) ed i preposti all'unità produttiva nonché gli altri lavoratori ad essa appartenenti.

L'intento delle proposte di legge in questione è, quindi, quello di introdurre in un'area che usufruisce di margini di flessibilità, che hanno consentito al sistema di produrre sviluppo, innovazione e nuova occupazione, le rigidità che caratterizzano le maggiori componenti dell'apparato industriale.

In particolare la proposta di legge Cavicchioli prevede, per le imprese con un volume di affari superiore, negli ultimi tre anni, ai cinque miliardi — indipendentemente dal numero degli occupati — l'obbligo di riassetto del personale licenziato e di corrispondere le retribuzioni dal giorno del licenziamento (minimo 5 mensilità).

Analogha norma è contenuta nella proposta di legge Ghezzi, la quale stabilisce l'obbligo di reintegrazione e di risarcimento nei confronti dei datori di lavoro imprenditori — indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati — purché abbiano avuto un volume di affari, negli ultimi tre anni, di 5 miliardi di lire e risultino titolari di beni ammortizzabili o, comunque, utilizzino beni strumentali per un importo non inferiore a 300 milioni di lire.

Questi parametri sono incongrui, sia perché determinati in misura fissa, sia perché d'importo molto basso e quindi suscettibili di comportare l'applicazione delle norme sulla tutela del posto di lavoro ad imprese di dimensioni minime.

Inoltre, la proposta di legge Ghezzi attribuisce rilevanza alla nozione di «imprese di gruppo» e al collegamento di imprese ai fini dell'applicazione della tutela reale e obbligatoria, come disciplinate dalla proposta di legge, quale che sia, nelle singole imprese che vengono prese in considerazione.

Le iniziative legislative ed il referendum sono controproducenti non solo per i motivi sopra esposti, ma anche perché possono incidere negativamente sul versante occupazionale, scoraggiando le nuove assunzioni e provocando anche la flessione del numero dei dipendenti già occupati.

Inoltre, queste iniziative risultano inopportune in quanto riguardano una materia che è oggi argomento di esame e di confronto tra le parti sociali.

\*Vicepresidente della Confindustria

derazione, il livello occupazionale. Ne consegue che i dipendenti occupati presso le singole imprese vengano sommati ai suddetti fini.

Tali disposizioni contrastano con l'orientamento costante della giurisprudenza della Corte di Cassazione, secondo la quale il collegamento tra società, aventi autonoma o distinta personalità giuridica, non rileva, tra l'altro, ai fini del computo dei dipendenti occupati.

Oltre ai punti che ho evidenziato delle due proposte di legge, ve ne sarebbero anche altri che suscitano valutazioni negative e contrastano con l'esigenza di tener conto della specificità delle piccole imprese.

Ma limito qui ad osservare che, in caso di approvazione, queste proposte aggraverebbero la situazione delle imprese minori, già resa difficile dalla recente sentenza della Corte Costituzionale sui licenziamenti disciplinari, che estende ad esse alcuni vincoli a cui erano state sottratte dallo Statuto dei lavoratori, proprio in considerazione delle loro caratteristiche organizzative e gestionali.

Pur operando su piani diversi infatti le proposte di legge e la sentenza della Corte si muovono in una logica vincolistica particolarmente preoccupante in vista dell'integrazione europea.

Effetti altrettanto dannosi si verificherebbero in caso di esito positivo del referendum promosso da Democrazia Proletaria: l'obbligo di reintegrazione e risarcimento del danno sarebbe esteso a tutte le aziende con meno di 16 dipendenti, con la conseguenza di un notevolissimo aggravio degli oneri per le piccole imprese, che oggi possono liberamente risolvere il rapporto di lavoro.

### Il rompicapo della indennità integrativa speciale

Dipendente degli enti locali; ho letto la vostra risposta apparsa sull'Unità del 18 giugno 1989 relativa alle disposizioni dell'articolo 10 della legge 25 marzo 1983 che prevede il ripristino dell'indennità integrativa speciale nel suo importo al compimento del 65° anno d'età per coloro che sono andati in pensionamento prima di tale limite e pertanto tale indennità è stata computata in tanti quaresimesimi secondo gli anni di effettivo servizio, come stabilito dalla circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 35345/5 - 1/2 del 2 giugno 1983.

La domanda specifica è la seguente: se a 63 anni andrò in pensione con la minima e mi verranno calcolati i quaresimesimi degli anni di servizio, quando raggiungerò il tetto del 65° anno l'indennità integrativa speciale mi verrà ripristinata nella sua interezza come è stato stabilito dall'articolo 10 della legge riferita nella nota della Presidenza del Consiglio dei ministri?

Giorgio Liberati Segni (Roma)

Quando affermi che andrai in pensione con la minima ritieni che intendi riferirti all'importo minimo di integrativa speciale (scala mobile) comunque assicurato a chi maturi diritto a pensione come pubblico dipendente, cioè lire 448.554 mensili.

Non sono certamente pochi i pubblici dipendenti che conseguono tale indennità integrativa speciale minima, in quanto essa dal maggio 1989 è assegnata in lire 16.505 per ogni anno di contribuzione utile a pensione e le 448.554 lire vengono superate soltanto se si conta su anzianità superiore a 27 anni e mezzo.

### PREVIDENZA

## Domande e risposte

RUBRICA CURATA DA  
Rino Bonazzi, Maria Guidotti,  
Angelo Mazzieri e Nicola Tisci

Con la interpretazione data dal ministero del Tesoro alla norma da te richiamata — qualora tu vada anticipatamente in pensione (cioè a 63 anni mentre l'età prevista dall'ordinamento cui fai capo prevede la pensione di vecchiaia al compimento del 65° anno di età) — resterai all'importo di lire 448.554 sin tanto che, con l'assegnazione degli scatti semestrali dell'indice costo-vita applicati in percentuale sull'importo effettivo maturato in rapporto agli anni di servizio utile, non superi detto importo.

Il governo infatti, sostiene che la norma con cui si stabilisce che al momento del compimento dell'età prevista dai singoli ordinamenti si liquida la indennità integrativa speciale nella quota intera, comporta soltanto l'assegnazione degli scatti derivanti dalle variazioni dell'indice semestrale del costo-vita in misura intera. Nei fatti però non applica neppure la propria interpretazione e applica la percentuale di variazione costo-vita sulla misura della indennità integrativa speciale in godimento. Ciò anche per chi ha percepito la pensione anticipata e ha indennità integrativa speciale di importo superiore al valore minimo sopra indicato.

Vi sono casi Cpd nel quali a un lavoratore facendo attività per la quale il pensionamento di vecchiaia a 60 anni e che su propria richiesta è rimasto in servizio dopo il compimento di detta età, siccome ha cessato il servizio prima del compimento del 65° anno di età, gli liquidano l'indennità integrativa speciale in quaresimesimi mentre al compimento dei 60 anni, se andato in pensione, avrebbe acquisito l'intera in-

denità integrativa speciale. Ci risulta che il Sindacato pensionati italiani - Cgil ha preso da tempo una netta posizione contro tale interpretazione e, di fronte alle risposte negative, sta impostando ricorsi contro le assurde interpretazioni del Tesoro e della Cpd.

Nei tuo caso comunque, il nostro suggerimento è quello, se ti è possibile, di cessare l'attività prima del raggiungimento del 65° anno di età e, nello stesso tempo, affiancarti nelle iniziative che il sindacato sull'opera.

### I benefici al personale della scuola in pensione dal 1979 al 1981

Ho letto sull'Unità della sentenza della Consulta n. 504 del 21 aprile - 5 maggio 1989 che ha dichiarato illegittima la non estensione ai dipendenti della scuola andati in pensione tra il giugno 1977 e l'aprile 1979, dei benefici concessi al personale che ha lasciato il servizio tra il 1979 e il 1981. Poiché sono stato collocato in pensione il 10 settembre 1978 con 41 anni di servizio, la cosa mi interessa. Che cosa devo fare per ottenere quanto mi spetta secondo la Consulta?

Luigi Nicolucci Stimigliano (Grosseto)

Il nostro consiglio è quello di rivolgersi subito al patronato sindacale o al Sindacato pensionati italiani - Cgil di Gros-

seto per la compilazione di apposita domanda. Ci risulta che il Sindacato pensionati italiani - Cgil con circolare 159 del 1° dicembre 1988 ha inviato specifiche indicazioni a tutte le strutture comprensoriali del sindacato con allegato modulo di domanda (per il settore scuola allegato 2).

### Per i contributi figurativi ecco i nove casi più frequenti

Quali sono i motivi che danno diritto al lavoratore di vedersi accreditare dall'Inps i contributi figurativi. Vorreste pubblicare l'elenco dei casi in discorso?

Giuseppe Romanelli Milano

L'elenco intero è lungo ed è prevalentemente composto di casi molto particolari che interessano solo qualche lavoratore o qualche zona geografica. Indichiamo soltanto i casi che ricorrono per la quasi totalità dei lavoratori: 1) servizio militare e periodi assimilati; 2) periodi di persecuzione antifascista e razziale; 3) licenziamento dal lavoro per motivi politici, sindacali o religiosi; 4) periodi di malattia (fino ad un massimo di 12 mesi in tutta la vita assicurativa); 5) periodi di gravidanza e puerperio, secondo le limitazioni indicate dalla legge; 6) periodi di disoccupazione indennizzata; 7) periodi di aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali; 8) periodi di cassa integrazione guadagni; 9) periodi di assistenza antitubercolare.

Per casi particolari è necessario porre il quesito specifico.

# Genova - Festa Nazionale de l'Unità 1989

31 agosto - 17 settembre Fiera del Mare  
La Festa del Mondo Nuovo



l'Unità